

令和6年度

静岡県男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒賞

(女性の活躍推進事業所の部)募集案内

静岡県は、県男女共同参画推進条例に基づき、個人の能力活用や仕事と家庭の両立支援など、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っている事業所を表彰しています。



【令和5年度受賞者の皆様】

#### 【応募方法】

応募用紙（コピー可）及び事業所調査票に必要事項を記入の上、県男女共同参画課へ郵送、又は持参してください。用紙は、以下のアドレス（県ホームページ）からも入手できます。また、提出した書類のデータを電子メールで送信してください。取組の分かる資料（新聞記事や広報記事）は可能な限り添付してください。（電子メールで送信できない場合は、郵送のみで可です。）

<https://www.pref.shizuoka.jp/kurashikankyo/jinkennpo/danjokyodo/1002463/1013691.html>



#### 【応募できる方】

自薦・他薦を問いません。

- ・自薦一事業所やその従業員による応募
- ・他薦一県、市町又はしずおか男女共同参画推進会議加入団体（10頁参照）による推薦

#### 【選考方法】

- (1) 応募書類の審査を行った後、ヒアリング調査等を実施します。
- (2) ヒアリング調査等の結果をもとに、選考委員会にて選考を行います。

#### 【応募期間】

**令和6年3月8日（金）～4月24日（水）17時 必着**

#### 【表彰】

表彰式は7月下旬を予定しています。被表彰者には別途連絡いたします。

#### 【応募・問合せ先】

静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課

〒420-8601 静岡市葵区追手町9番6号

(電話番号) 054-221-2824 (FAX番号) 054-221-2941

(E-mail) danjyo@pref.shizuoka.lg.jp

## 表彰の対象となる事業所

県内に所在する事業所（支店を含む）で、次の項目の取組に成果が見られ、内容が評価できる事業所です。なお、3年間以上の取組期間が必要です。

- **女性の人材育成・登用**を積極的に推進する取組
- **働く女性のための環境整備や男性の意識改革等**への積極的な取組
- **仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）**を積極的に進める取組

注）過去に、女性の活躍推進事業所<sup>※</sup>の部で受賞された事業所は表彰の対象から除きます。

（ただし合併等によって事業所の組織に変更があり、その後新たな取組を3年間以上継続している場合はその限りではありません。）

※ 平成14～21年度 事業所の部、平成22～30年度 宣言事業所の部

## あなたの事業所の取組状況は？

次の1から3の取組について、あなたの事業所の状況をチェック☑してみましょう。

### 1 女性の能力発揮や活躍を促進するための取組をしていますか？

|                            |  |
|----------------------------|--|
| 職域の拡大                      | <input type="checkbox"/> 従来は、女性を配置していなかった職種へ、女性を計画的に配置している。<br><input type="checkbox"/> 能力開発のための研修制度等を設けている。 |
| 管理職への登用                    | <input type="checkbox"/> 女性管理職の登用を計画的に行っている。   |
| 積極的改善措置<br>(ポジティブアクション)の推進 | <input type="checkbox"/> 組織のトップ層、管理職自らが、男女間の格差を改善する姿勢を示している。   |

### 2 女性が活躍できる職場づくりに積極的な取組をしていますか？

|          |   |
|----------|---|
| 職場の環境づくり | <input type="checkbox"/> お茶だし等の雑用など慣行として女性のみが担当していた役割の見直しを図っている。<br><input type="checkbox"/> 働きやすい職場づくり等の意識調査や研修など、従業員の声を反映させるよう努めている。<br><input type="checkbox"/> セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント防止に関する制度の整備や啓発に努めている。<br><input type="checkbox"/> 男女共同参画社会づくり宣言・ふじのくに女性活躍応援会議への登録等、県の取組に積極的に参加している。 |
|----------|---|

### 3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を積極的に進める取組をしていますか？

|                      |   |
|----------------------|---|
| 育児・介護等も含めた生活と仕事の両立支援 | <input type="checkbox"/> 男女が安心して育児や介護を行うことができる制度を整備し、利用されている。<br><input type="checkbox"/> 妊娠、出産、育児、介護等を理由にした従業員を再雇用する制度がある。<br><input type="checkbox"/> 残業時間の縮減への取り組みなど働き方の見直しを行っている。 |
| 社会参加の促進              | <input type="checkbox"/> 学校・地域行事等への参加を奨励している。   |

## 令和5年度に受賞された事業所の取組を紹介します

### 株式会社愛ノ宮（児童福祉・情報通信業）（浜松市浜北区）

- ◆ 女性が活躍できる環境づくりを目指し、企業主導型保育園を運営。子育て中の女性保育士の従業員が多い中、保育士が担っていた保育園の運営事務を事務担当が専任で担ったり、園児の登園管理等を ICT 化することで、保育士にありがちな持ち帰り仕事が原則廃止され、従業員のワーク・ライフ・バランスにつながっている。
- ◆ 業務を助けてもらった相手に対して感謝の気持ちを伝える「ありがとうの木」活動を会社創設時から実施。感謝された数は勤務評価の対象となり、自身の行動が会社に評価されることにより、従業員の業務意欲の向上につながっている。

### FDK 株式会社湖西工場（製造業）（湖西市）

- ◆ 湖西工場が企画した女性活躍に関するセミナーや講演会等について、本社や他の拠点にも情報提供し、参加できるような体制を整え、会社全体に男女共同参画の取組を波及させている。
- ◆ 全社で実施されている次世代リーダー研修に女性社員の参加を促進し、女性の管理職・監督職への登用の増加につながっている。

### 株式会社オートサービス湖西（自動車小売業）（湖西市）

- ◆ 男性中心の自動車小売業界にあって、事業場管理責任者の女性の積極的な登用や、女性も活躍できる職場であるということがアピールできるように求人票の記載を工夫した結果、女性社員の採用及び職域拡大に結びついている。
- ◆ 働き方に合わせた柔軟な勤務制度の導入など、職場環境改善の取組により、仕事と家庭との両立を理由とした離職ゼロにつながった。

### 株式会社セイセイサーバー（ビルメンテナンス業）（静岡市清水区）

- ◆ 2019 年に現場従業員にとって働きやすい環境を整え、離職率を下げるための方策を検討・実行するため、女性従業員による「セイセイガールズプロジェクト」を発足。業界や会社の慣例にとられないアイデアの提案や従業員の意見を広く募るためアンケートを実施している。
- ◆ 2021 年 5 月に、ビルメンテナンス企業において県内初の「えるぼし※（認定段階 3）」の認定を受けた。

※えるぼし認定…女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を厚生労働省が認定する制度。認定段階は 3 段階あり、5 つ全ての基準を満たすと認定段階 3 となる。

### 袋井商工会議所（地域総合経済団体）（袋井市）

- ◆ 2019 年に女性副会頭として豊田浩子氏が就任し、2022 年 11 月、県内の商工会議所初の女性会頭に就任。全国の商工会議所の中で、正副会頭に女性が就任しているのは袋井商工会議所のみである。
- ◆ 女性管理職割合が 40% と高く、市内中小企業等の模範となるよう、男女間の賃金格差の是正に取り組んでいる。

## これまでに受賞した事業所の紹介

| 年度       | 事業所名                       | 所在地  | 活動内容・功績   |
|----------|----------------------------|------|---|
| 平成<br>14 | 伊豆急行(株)                    | 伊東市  | 従来、女性の進出がなかった職種（車掌・運転士）に途を拓き、女性の職域拡大に積極的に取り組み、観光地としてのイメージアップにも貢献  |
| 15       | 南富士産業(株)                   | 三島市  | 性別や年齢を問わず、やる気と能力のある人材を積極的に登用。現場監督や営業、企画等あらゆる分野で女性が活躍。女子社員の戦略化やチャンス平等という会社の方針が内外に向けて徹底                         |
| 16       | コーニングジャパン(株)               | 大須賀町 | 女性の能力開発と計画的な女性の登用。意識調査や講演会、季刊紙など多彩な手法で男女が共に参画できる職場づくりに取り組む  |
|          | (株)スルガ銀行                   | 沼津市  | 「チャンス→学習機会の提供→チャレンジ」という環境を整え、社員のやる気を高め、能力ある人材を積極的に登用。ライフステージに合わせた柔軟な働き方や仕事と家庭の両立支援を図るため様々な制度を整備               |
|          | 丸尾興商(株)                    | 袋井市  | トップの理解により男女平等の社風が確立され、男女を問わず、やる気と能力のある人材を積極的に登用   |
| 17       | NECアクセステクニカ(株)             | 掛川市  | 継続就業率等の分析や女性の活用レベル等を把握、ポジティブアクション実行プラン作成、女性の能力開発、登用に貢献。適用範囲を拡大したファミリーフレンドリー休暇の整備、地域との協働に配慮した活動を実施             |
|          | 三笠運輸(株)                    | 掛川市  | 女性の参画が稀な職種で、女性の登用や能力発揮に貢献。妊娠中の一時的異動措置や、育児期間中の勤務形態変更等、就業継続の為の柔軟な働き方を実施   |
|          | ヤマハ発動機(株)                  | 磐田市  | 総合職への業務転換制度導入や*CCS運動の実施など女性の職業意識高揚や能力発揮に貢献* (Customer&Community Satisfaction)。社内保育所「わいわいランド」を開園、仕事と家庭の両立支援に貢献 |
| 18       | 医療法人社団 駿甲会コミュニティホスピタル 甲賀病院 | 焼津市  | 女性のポジティブアクションを積極的に進め、夜間保育対応の事業所内託児施設を設置、仕事と家庭の両立支援に貢献。甲賀はつらつ教室の無料開催や、環境美化活動等、様々な地域活動を実施                       |
|          | (株)静岡銀行                    | 静岡市  | 女性営業店長13人、女性占有率7.3%と、女性管理職の積極的登用により女性の能力発揮の場を提供。ファミリーサポート制度の新設等による子育て支援策の整備等、仕事と家庭の両立支援に貢献                    |
| 19       | 磐田化学工業(株)                  | 磐田市  | 管理職の社内公募を行うなど、能力のある人材を積極的に管理職に登用。フレックスタイム制度や育児・介護中の社員の短時間勤務制度などを整備、多くの社員が活用し、仕事と家庭の両立支援に貢献                    |
|          | (株)シャンソン化粧品                | 静岡市  | 若手女性の管理職への積極的登用を実施。育児中の社員の複数勤務シフトから選択可能な短時間勤務制度の整備など、仕事と家庭の両立支援を展開  |
| 20       | 伊豆介護センター                   | 伊東市  | 女性社員を積極的に管理職に登用。休暇が取りやすい職場環境づくり、保育料の一部助成、労働時間・勤務日の柔軟な見直しなど、仕事と家庭の両立を図るための取組を推進                                |
|          | (株)オサコー建設                  | 御殿場市 | 女性及び高齢者の活用をテーマとした経営革新計画の承認を受け、職域拡大の取組を推進。労働時間変更、パートから正社員への転換、グループ会社への異動等に柔軟に対応、仕事と家庭の両立支援実施                   |

|    |                     |     |   |
|----|---------------------|-----|---|
| 20 | 生活協同組合<br>コープしずおか   | 静岡市 | 女性管理職やパート職員の店長への登用を積極的に実施。法を上回る育児・介護休業制度の整備など、職員の仕事と家庭の両立支援を推進  |
|    | 浜松信用金庫              | 浜松市 | 社内公募制度や自己申告制度など、職域拡大のための様々な取組を推進。理事長直轄の“活き活き女性”プロジェクトを発足し、女性の能力発揮・活躍促進の取組を積極的に推進                          |
| 21 | NTN(株)磐田製作所         | 磐田市 | 仕事と家庭の両立を図るための取組として、企業内託児所「ベアキッズらんど」を開設、また従業員家族向け職場見学会を開催し、職場と家庭の信頼関係を構築                                  |
|    | 社会福祉法人<br>春風会       | 沼津市 | 性差のない採用、昇進・昇格の機会、全職員を対象にきめ細かなキャリア開発制度を実施。男性の育児参加促進の取組「育児参加計画書」を導入し職場体制整備。21年度に男性職員2名育児休暇取得                |
|    | 社会福祉法人<br>聖隷福祉事業団   | 浜松市 | 「子育てに関するアンケート」実施し結果を反映し21年度から育児休業制度を子が3歳になるまで最大2回の取得可能を実現。看護及び介護職を対象にワークシェア制度の試験導入、中途退職者登録制度の導入           |
| 22 | ジヤトコ(株)             | 富士市 | 経営幹部をメンバーとするダイバーシティ・ステアリング・コミッティを設置。ダイバーシティに関するアンケートで女性活躍推進の課題を明確化、解決に向け取組を実施。21年度に男性育児休業取得者2名あり、「くるみん」取得 |
|    | 沼津東急ホテル             | 沼津市 | 女性管理職の積極的登用と管理職資格者の職責の軽減。学校行事参加職員は、シフト調整や午後出勤、中抜け勤務等を活用。職員の子の学校の職場体験や出前講座等の依頼に積極的に対応                      |
|    | (株)リコー沼津事業所         | 沼津市 | 社内公募制度やキャリア開発支援により、なりたい人材像を意識し、キャリア形成できるようにしている。育児短時間勤務の取得期間、短縮時間の選択肢の拡大。支援休暇の対象事由に不妊治療を追加                |
|    | (株)レ・サンク            | 静岡市 | トータルビジネスマネジメントシステムの構築 ISO9001を基準とし独自のシステムを構築（デザイン業では県内初）。事業計画に基づき年間の社員教育の時間数設定。長期プロジェクト型の仕事へシフトする抜本的改革を実施 |
| 23 | NECソフト(株)<br>静岡支社   | 静岡市 | 女子社員のネットワーク作りとキャリア形成等を目的に「女子会」開催。経験談やグループディスカッション等を通じ、女性社員の活躍推進を図っている。支社独自にワーク・ライフ・バランス推進活動を実施。           |
|    | (株)サンリ              | 島田市 | 女性職員起用に力をいれ、男女差のない育成指導、支援を実施。残業は午後7時までと決め早く帰宅できる雰囲気づくりをしている。男女が共に大切なパートナーとして人格を尊重。                        |
|    | (株)損害保険ジャパン<br>浜松支店 | 浜松市 | 市内の企業や信用金庫に呼び掛け、主に女性の活躍推進をテーマに「地域ダイバーシティ」を立ち上げ事務局を担当。男性も交流会に参加し意識改革につながった。育児休暇制度等の利用者も多い。                 |
|    | 沼津信用金庫              | 沼津市 | 女性職員登用を推進。育休取得者が復帰しやすい環境整備。女性職員による窓口業務及び顧客満足向上のための推進チームCAT(カスタマーアシスタントチーム)を全ての支店に配置。                      |

|    |                                 |           |  |
|----|---------------------------------|-----------|--|
| 24 | 青木建設(株)                         | 熱海市       | 会社全額負担による資格取得制度の実施。各部長会に女性従業員が出席。現場事務所における女性専用スペースの充実。仕事の効率化など時間外労働が発生しない職場づくり。                |
|    | 静岡ガス(株)                         | 静岡市       | 女性従業員全員対象のキャリアアップ研修の実施や、女性のキャリアアップ推進委員会の設置。男性中心の営業部門に女性を配置、男性しか実績のない外部機関への出向に女性を登用。事業所内保育施設開設。 |
|    | 国立大学法人<br>静岡大学                  | 静岡市       | 女性の採用・登用を推進する「女性研究者採用加速システム」導入。「男女共同参画憲章」「男女共同参画行動計画」策定。多目的保育施設や学童保育所開設。研究支援員配置等研究環境改善を実施。     |
|    | 浜松赤十字病院                         | 浜松市       | 認定看護師の助成制度、リタイアした看護師の再就職支援、到達目標を達成するための教育システムに則り人材育成を実施。男女共に活性化のためアイデアを出し合う職場改善活動、24時間院内保育園設置  |
| 25 | (株)アイエスエフネット<br>静岡支店・沼津支店・浜松営業所 | 静岡市<br>ほか | 女性管理職比率25%目標に女性管理職候補研修等実施。女性のための相談窓口設置。ドリームポイント制度導入し、育児休業復職者や就労困難者の雇用創造に取り組み、継続して働けるよう支援。      |
|    | (株)お佛壇のやまき                      | 静岡市       | 女性販売員の会議の決定施策を店舗に導入。本人の希望と能力で職種選択、店長登用。業務多能工化等で休暇取得促進。ライフスタイルの変化に合わせ就業形態新設。将来の就労困難者に対する事業実施。   |
| 26 | (株)NOKIOO                       | 浜松市       | 女性中心のプロジェクトチームを組み、新しい事業を創出。出産や子育てで離職した女性の社会参加、再就職支援センターを実施。子育て中の女性も積極的に採用。在宅ワーク、フレックスタイムを奨励。   |
| 27 | (株)共立アイコム                       | 藤枝市       | 男性も育児休業を取得しやすいよう短期育児休業制度を創設。短時間勤務制度や時差出勤制度等を整備し、継続就業しやすい環境を整備。ITの活用等により長時間就業是正にも取り組んでいる。       |
|    | 日本政策金融公庫<br>静岡支店                | 静岡市       | 女性管理職登用に向けての研修、育児・介護支援制度の整備、女性活躍推進委員を選任等、女性活躍推進に関する取組を実施。他機関と連携した勉強会を主体となって開催している。             |
|    | 社会福祉法人 学校<br>法人 天竜厚生会           | 浜松市       | 企業内保育所の設置等により働きやすい環境を整備。育児・介護及び養育等退職者再雇用制度を創設し、安心して育児等に専念できる支援体制も整備。職員のスキルアップやキャリアアップも支援。      |
| 28 | 医療法人弘遠会<br>すずかけヘルスケア<br>ホスピタル   | 磐田市       | ワーク・ライフ・バランス委員会を立ち上げ、働き方や職員の意識に対する現状分析を行い、病院全体で働きやすい職場づくりに取り組むことで離職率の低下や残業時間の削減等の成果をあげている。     |
|    | (株)大川原製作所                       | 吉田町       | 女性や外国人を積極的に採用。更衣室やトイレ等社内環境を整備し、技術や営業部へも女性を配置。技術職の女性は取組当初よりも約9倍に増加。女性の職域拡大の取組として職種変更も推進。        |
|    | (株)第一印刷                         | 浜松市       | 男性中心の印刷業界で印刷機を小型化するなど労働環境を整備することで、女性が技術職として活躍。営業課長や工場長も女性が担っている。社内にキッズルームを設け、子連れ出勤を奨励。         |

|     |                      |     |  |
|-----|----------------------|-----|--|
| 29  | (株)デイス               | 静岡市 | 女性職員の座談会等で提案された看護休暇の制度改正、子供手当新設など、仕事と育児、家庭の両立できる環境整備を進めている。  |
|     | 本橋テープ(株)             | 吉田町 | 女性管理職の登用、パートから正社員への移行をはじめ、女性の視点を生かした商品開発など、女性の活躍する分野の拡大に貢献している。  |
|     | リコージャパン(株)販売事業本部静岡支社 | 静岡市 | 上司参加の育児休業復職セミナーや女性登用や活躍推進するための研修など、働く女性の環境整備を進めている。  |
| 30  | 石川タクシー富士(株)          | 富士市 | 女性が少ないタクシー業界において、利用者評価が高い女性ドライバーを積極的に採用し、女性ドライバー比率が20%と全国平均の2.7%を大きく上回っており、女性の社会参画に貢献している。                 |
|     | ヒューマンウェア(株)静岡事業所     | 静岡市 | 「女性の採用促進」や「女性が働きやすい環境整備や制度」について、企画・提案を行う女性交流会を開催し、女性の意見を積極的に取り入れ、働く女性のための環境整備に取り組んでいる。                     |
|     | 米久(株)                | 沼津市 | 女性活躍推進法に基づき、管理職（課長以上）に占める女性割合の向上を行動計画に明記し、女性管理職候補を対象とした女性活躍推進研修等の取組を推進することで、近年、管理職への登用を増やし、女性の社会参画に貢献している。 |
| 令和元 | 遠州夢咲農業協同組合           | 菊川市 | 30歳代の中堅女性職員を対象とした研修「夢咲女子学校」を実施し、業務や職場改善について検討し、キャリアアップや仕事と子育ての両立支援を行っている                                   |
|     | 丹心工業(株)              | 湖西市 | 業務の単純化やキャリアに応じた研修プログラムの設定により、CAD等の専門的な作業にも未経験の女性従業員が取り組むことができるようになり、女性のチームリーダーを輩出。                         |
| 2   | 井上玩具煙火(株)            | 島田市 | 母子家庭、家族の介護など様々な事情を抱える女性を積極的に採用するとともに、省力化した設備を導入するなど、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。                                 |
|     | (株)フジヤマ              | 浜松市 | 女性のスキルアップや資格取得に向けたサポート体制を充実させ、女性社員による「職場環境改善ミーティング」などの取組により、女性が働きやすい職場環境づくりを積極的に行っている。                     |
|     | (株)ペッツ               | 藤枝市 | 女性が働きやすい環境づくりを重点に事業を展開し、女性が出産後も安心して働けるよう、事業所内保育園を運営している。   |
|     | 社会福祉法人美芳会            | 富士市 | 職員の「働きやすさ」、「働きがい」、「成長」を大事にし、サービス品質の向上のための職場改善に取り組んでいる。<br>国の子育て応援認証「くるみん」、女性活躍認証「えるぼし」を取得                  |
|     | 社会保険労務士法人ローム         | 浜松市 | マニュアル整備やスケジュール管理により、急な休暇取得でも他の従業員が対応できる体制づくりや、女性が働きやすい環境づくりに向けて、リーダー（女性）による従業員への声かけにより、職場環境の改善を図っている。      |

|   |                 |     |  |
|---|-----------------|-----|--|
| 3 | 株式会社ソフトウェアプロダクツ | 浜松市 | 経営層と一緒に企画する「オレンジプロジェクト」では、全6名のうち半数が女性であり、人事制度や休暇制度の見直しの提案や、経営トップが、女性活躍に向けた「行動計画」を社員に周知し、女性の参画を積極的にサポートしている。                      |
|   | 株式会社丸紅          | 島田市 | 女性社員のみで構成される総務部を、会社の基幹部門として位置づけ、マネジメントや各部の指導的役割までを社長及び部長と共に担っている。<br>新卒の土木技術職女性社員には、総務部の若手女性をメンターとして任命し、働きやすい環境整備をしている。          |
|   | 三島信用金庫          | 長泉町 | 女性活躍推進法以前より、ポジティブアクション計画を策定。継続的な取組を実施し、女性職員の職域が拡大（管理・監督職の女性が増加）  |
| 4 | 静岡信用金庫          | 静岡市 | 女性総合職を積極的に採用し、資産運用相談業務（マネープランナー）や本部専門職等、様々な分野で女性が活躍。女性支店長も誕生し、より高度な仕事にチャレンジする意欲の向上につながっている。<br>平成22年には県内信用金庫初の「くるみん」を取得          |
|   | 株式会社橋本組         | 焼津市 | 女性事務職を廃止し、男女での給与体系の統一を図っているほか、新規採用者に14か月のOJTローテーション研修を実施し、すべての部門を経験させ、建築・土木を学んでいない女子学生も安心して入社できる仕組みづくりを整備。配属後の定着率や業務の効率化に寄与している。 |
|   | 株式会社松浦スチロール工業所  | 吉田町 | 小規模の製造業でありながら、結婚や出産を機に退職する女性社員が多かった経験を生かし、働きやすい職場づくりのため、社員の声を積極的に取り入れ、不妊治療休暇制度の創設や育休明け従業員についての時短勤務の拡大など、制度の充実に積極的に取り組む。          |
| 5 | 株式会社愛ノ宮         | 浜松市 | 子育て中の女性保育士の従業員が多い中、保育士が担っていた保育園の運営事務を事務担当が専任で担ったり、園児の登園管理等をICT化することで、保育士にありがちな持ち帰り仕事が原則廃止され、従業員のワーク・ライフ・バランスに寄与している。             |
|   | FDK株式会社湖西工場     | 湖西市 | 湖西工場が企画した女性活躍に関するセミナーや講演会等について、本社や他の拠点にも情報提供し、参加できるような体制を整え、会社全体に男女共同参画の取組を波及させている。  |
|   | 株式会社オートサービス湖西   | 湖西市 | 男性中心の自動車小売業界にあって、事業場管理責任者の女性の積極的な登用や、女性も活躍できる職場であるということがアピールできるように求人票の記載を工夫し、女性社員の採用及び職域拡大に結びついている。                              |



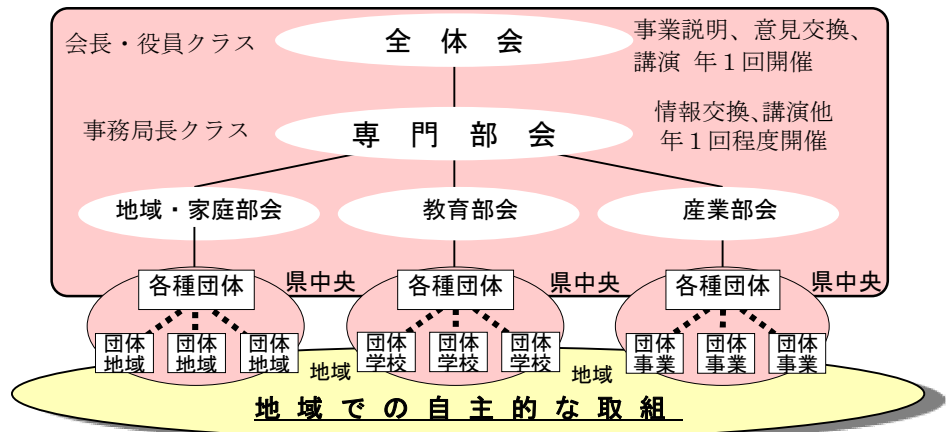
|   |             |     |  |
|---|-------------|-----|--|
| 5 | (株)セイセイサーバー | 静岡市 | 働きやすい環境を整え、離職率を下げるための方策を検討・実行するため、女性従業員による「セイセイガールズプロジェクト」を発足。業界や会社の慣例にとらわれないアイデアの提案や従業員の意見を広く募るためアンケートを実施している。令和3年には県内ビルメンテナンス企業初の「えるぼし(認定段階3)」を取得。 |
|   | 袋井商工会議所     | 袋井市 | 2019年に女性副会頭として豊田浩子氏が就任し、2022年11月、県内の商工会議所初の女性会頭に就任。全国の商工会議所の中で、正副会頭に女性が就任しているのは袋井商工会議所のみである。<br>女性管理職割合が40%と高く、市内中小企業等の模範となるよう、男女間の賃金格差の是正に取り組む。     |

※平成14～21年度 事業所の部、平成22～30年度 宣言事業所の部、令和元年度～女性の活躍推進事業所の部

# しずおか男女共同参画推進会議（候補者を推薦できる団体）R5.10.1現在

家庭、地域、学校、職場など社会のあらゆる分野における男女共同参画推進の取組を進めていくことを目的に、平成15年8月に設立しました。

現在、その趣旨に賛同する77の県域組織の民間団体からなるネットワーク組織として、加入団体や傘下団体の男女共同参画推進に向けて、自主的な取組を進めています。



## 【地域・家庭部会】(20)

- 静岡県自治会連合会
- 静岡県コミュニティづくり推進協議会
- 特定非営利活動法人静岡県男女共同参画センター交流会議
- 一般社団法人静岡県地域女性団体連絡協議会
- SWOSの会
- 一般社団法人静岡県子ども会連合会
- 一般社団法人日本ボーイスカウト静岡県連盟
- 一般社団法人ガールスカウト静岡県連盟
- 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会
- 一般財団法人静岡県老人クラブ連合会
- 静岡県民生委員児童委員協議会
- 静岡県人権擁護委員連合会
- 公益財団法人静岡県国際交流協会
- 公益社団法人ひとり親福祉連合会
- 公益財団法人静岡県消防協会
- 静岡県地域活動連絡協議会
- 一般社団法人静岡県助産師会
- 特定非営利活動法人静岡県ボランティア協会
- 特定非営利活動法人生き生きネットワーク
- 公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会

## 【教育部会】(17)

- 公益社団法人静岡県私学協会
- 静岡県私学保護者会
- 一般社団法人静岡県私立幼稚園振興協会
- 静岡県私立幼稚園PTA連合会
- 静岡県校長会
- 静岡県PTA連絡協議会
- 静岡県高等学校長協会
- 静岡県公立高等学校PTA連合会
- 静岡県保育所連合会
- 静岡県公立大学法人 静岡県立大学
- 公立大学法人 静岡文化芸術大学
- 国立大学法人 静岡大学
- 一般社団法人大学女性協会静岡支部
- 公益社団法人静岡県職業教育振興会
- 一般社団法人国際女性教育振興会静岡県支部
- 公益財団法人静岡県スポーツ協会
- 静岡県教職員組合

## 【産業部会】(38)

- 一般社団法人静岡県商工会議所連合会
- 静岡県商工会連合会
- 一般社団法人静岡県経営者協会
- 静岡県中小企業団体中央会
- 静岡県中小企業家同友会
- 一般社団法人静岡青年会議所
- 静岡県農業協同組合中央会
- 静岡県漁業協同組合連合会
- 静岡県森林組合連合会
- 一般社団法人静岡県医師会
- 一般社団法人静岡県歯科医師会
- 公益社団法人静岡県病院協会
- 公益社団法人静岡県看護協会
- 公益社団法人静岡県薬剤師会
- 一般社団法人静岡県社会福祉士会
- 一般社団法人静岡県介護福祉士会
- 一般社団法人静岡県公認心理師協会
- 静岡県ホームヘルパー連絡協議会
- 静岡県弁護士会
- 静岡県社会保険労務士会
- 東海税理士会静岡県支部連合会
- 公益社団法人静岡県建築士会
- 公益社団法人静岡県栄養士会
- 日本労働組合総連合会静岡県連合会
- 静岡県労働組合評議会
- 商業組合 静岡県タクシー協会
- 一般社団法人静岡県トラック協会
- 一般社団法人静岡県バス協会
- 一般社団法人静岡県建設業協会
- 特定非営利活動法人静岡情報産業協会
- 一般財団法人静岡県銀行協会
- 一般社団法人静岡県信用金庫協会
- 静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合
- 静岡大型店・スーパーマーケット連絡会
- 特定非営利活動法人世界女性会議ネットワーク静岡
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部
- 静岡県生活協同組合連合会
- 静岡県環境保全協会

## 【共通】(2)

- 静岡州市長会、静岡県町村会

## 様式3

**静岡県男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒賞(女性の活躍推進事業所の部)  
応募用紙(兼推薦書)**

| 事業所概要  |                          |               |                    |
|--|--------------------------|---------------|--------------------|
| (ふりがな)<br>事業所名   |                          | 設立年月日<br>(西暦) | 年 月 日              |
| 代表者職氏名   |                          | 宣言年月日<br>(西暦) | 年 月 日              |
| 所在地  | 〒                        | 電話番号          | — —                |
| 担当部署<br>・氏名  |                          | E-mail        |                    |
| 業 種  |                          | 従業員数          | 人<br>(うち女性 人、男性 人) |
| 業務概要   |                          |               |                    |
| 受賞歴  | 【表彰歴がある場合には、必ず記載してください。】 |               |                    |
| 過去5年間に<br>おける労働基準法・男女<br>雇用機会均等法違反事由の有無                                      | 無 ・ 有 → 内容( )            |               |                    |
| 応募理由・(推薦理由)(アピールポイント等)   |                          |               |                    |
| 【表彰基準を参考に、女性活躍の観点から具体的に記載してください。】  |                          |               |                    |
| 上記の事業所を推薦します。 ※事業所や従業員が自ら応募する場合は、記入の必要はございません。<br>所在地:<br>団体名:<br>代表者(職・氏名): |                          |               |                    |

※1 応募調書(兼推薦調書)(別紙)を添付してください。

※2 取組について、詳しく内容がわかる資料(規則や規程、新聞記事等)を添付してください。

## 応募調書（兼 推薦調書）

〈女性の活躍推進事業所の部〉

- 各項目に記載されている内容を参考に、活動実績を具体的に記入してください。（別紙を添付していただいても構いません）
- 数値目標がある場合は、その達成度を記入してください。  
※できる限り、全ての項目について記入してください。

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 女性<br>の人材<br>育成・<br>登用       | <p><b>【女性の人材育成・登用を推進するための取組】</b><br/>                 （女性の管理職への登用の促進や女性の職域を広げるための取組、女性のスキルアップのための取組、その他ポジティブアクション（積極的格差改善措置）等）</p>                                  |
| 職場<br>環境・<br>意識<br>改革        | <p><b>【働く女性のための環境整備や男性の意識改革等の取組】</b><br/>                 （業務改善による力仕事の軽減、育休復職者とその上司を対象とした復職セミナーや全職員を対象とした男女共同参画の研修の実施、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント防止体制の整備等）</p>          |
| ワー<br>ク・ラ<br>イフ・<br>バラ<br>ンス | <p><b>【働き方の見直し等、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図るための取組や、子どもを安心して産み育てられる環境づくり】</b><br/>                 （育児・介護休業制度の活用、学校や地域行事への参加奨励、時間外労働の削減、柔軟な働き方を可能とする制度の活用、事業所内保育所等）</p> |
| 総<br>合                       | <p><b>【上記の取組を実施した上での成果や、その他評価できる取組】</b><br/>                 （女性管理職割合の増加、生産性の向上、従業員の意識の変化、ひとり親家庭の人の積極的な採用等）</p>   |